جامعة الإسكندرية
كلية الحقوق

المحاكم العمالية قضية امن قومي

أعداد
دكتور
إبراهيم محمد عبد الجليل

مؤتمر الاتجاهات التشريعية الحديثة فى التنظيم القضائي

فندق فلسطين
١٠ـ ١١ مارس ٢٠١٠

للتواصل
profibrahim2022@gmail.com
٠٠٢٠١٠١١٥٠٨٤٠٨

البحث في بنك المعرفة المصرى

مرحبا بنك المعرفة المصرى! | تسجيل خروج 0 سلة النتائج
اللغة: Arabic

القواعد المجلات المؤتمرات الدعم الفني المساعدة

الرئيسية المحاكم العمالية قضية أمن قومي... الوصف

جميع الحقول بحث متقدم

إضافة مرجع أرسل بالإيميل تصدير السجلات إضافة إلى سلة النتائج

المحاكم العمالية قضية أمن قومي

المصدر:	المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (الإتجاهات التشريعية الحديثة في التنظيم القضائى) - مصر
المؤلف الرئيسي:	عبدالجليل، إبراهيم محمد
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2010
مكان انعقاد المؤتمر:	الإسكندرية
الهيئة المسؤولة:	كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية
الصفحات:	11 - 43
رقم MD:	214004

عناصر مشابهة

حبات العرق
بواسطة: حسن، احمد فريد منشور: (1973)

رؤية حول تنظيم العلاقة بين التأمينات الاجتماعية والموازنة العامة للدولة
بواسطة: عمر، محمد عبدالحليم منشور: (2002)

فى سبيل مواجهة تزايد معدلات الفقر والبطالة : حلقة قومية عربية بدمشق تناقش : الأهمية المتزايدة لتدابير الضمان الاجتماعي العربية مع

مطالب البحث

المطلب الاول: الحق فى العمل ومدى توافر عناصره

المطلب الثانى: المحاكم العمالية ومشروعية النشأة

المطلب الثالث: الأمن القومي محاولة للفهم

مدى اعتبار موضوع المحاكم العمالية متعلقا بالأمن القومى

المطلب الرابع: العمال والحاجة للإنصاف

١- الإنصاف التشريعي
٢- الإنصاف القضائي
٣- الإنصاف الثقافي

المحاكم العمالية قضية امن قومي

الكلام عن المحاكم العمالية موضوع ذو فنون وشجون فكونه ذي فنون لأنة يتعلق بالإصلاح القضائي والتنظيم القضائي والاختصاص النوعي للمحاكم وتركنا هذه الفنون لأهلها من القضاة

ولا أظن إن هذا المؤتمر يخلو منهم .

أما الشجون لكوني احد العاملين بمؤسسة صناعية([1]) تابعه لقطاع الأعمال العام ، ولمست من خلال عملى مدى حاجة هذا القطاع إلى تلك المحاكم المتخصصة ، والى حد اعتبار غياب تلك المحاكم المتخصصة وحرمان العامل من اللجوء الى قاضية الطبيعى من أكبر مشكلات قطاع الأعمال وهذا ما سوف نراه من خلال هذه الورقة المقدمة لسيادتكم ، والتى تعتبر أشبه بدراسة حالة ، وبالله المستعان .

وسوف نعرض الموضوع وفق المطالب الآتية

المطلب الأول

الحق فى العمل ومدى توافر عناصره

الحق فى العمل يقع في مقدمة حقوق الإنسان ، وضمن الحقوق المتفق عليها على المستويَيْن الاجتماعي والإنساني، ولا نكاد نجد خلافًا على تعريف هذا الحق، الذي يعني "إمكانية كسب الإنسان رزقه بعملٍ يختاره أو يقبله بحريةٍ"، وقد تناولت المواثيق الحقوقية، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة، أو مواثيق منظمة العمل الدولية حق العمل من خلال تفصيل العناصر التي تشكل الحق في صورته الكاملة.وقد تضمنت تلك المواثيق عددًا من الشروط التي في حالة تخلفها أو تخلف أحدها، نكون أمام انتهاك للحق تختلف جسامته باختلاف العناصر غير المتحققة، وإذا انتفت كل العناصر ينتفي الحق نفسه.

ويقع الالتزام بالحق في العمل- مثله مثل كافة حقوق الإنسان- على عاتق الدول، فالدول هي المسئولة عن إعمال حقوق الإنسان والوفاء بها، حيث تلزم الدول نفسها- عندما تصدق على العهود والاتفاقيات- القيام بالواجبات المنصوص عليها فيها والوفاء بها.

إلا أنه مازالت بعض الدول عند وضع تشريعاتها المحلية تراعي موازين القوى والوزن النسبي لأصحاب الأعمال فيها مما يحيد بالقوانين عن بعض معايير العمل

[1] المحاكم العمالية المتخصصة تسمى فى بعض الأنظمة الغربية بالمحاكم الصناعية Industrial tribunals

السليمة ، أو يصيب المعايير بالازدواجية وتضارب التوجهات حتى داخل التشريع الواحد

ومحتوى الحق في العمل يتطلب معايير للوفاء به ، حيث يتضمن الحق مجموعة من العناصر المرتبطة ، وسوف نعرض هنا لهذه العناصر مع بيان مدى توافر كل عنصر والواجبات الملقاة على عاتق الدولة.

ويمكن إجمال عناصر الحق في العمل كما وردت بالمواثيق القانونية في الآتي:-

أولا :- عنصر الاختيار ويعنى أنْ يتاح للشخص اختيار العمل الذي يناسبه من بين تيارٍ من الفرص المتاحة والمساواة في الحصول علي فرص العمل وأن تكون متاحة للجميع دون تميز مع الالتزام بإمكانية الوصول إلي هذه الفرص دون ابتزاز أو تقديم رشوة او الاعتداء على تلك الفرص بالمحسوبية أو اى تدابير أخرى ، بحيث تتكافأ الفرص.

مدى توافر العنصر: نظرة سريعة على أرقام البطالة الصادرة في تقاريرٍ جمعيات حقوق الإنسان ، تؤكد على عدم توافر العنصر ؟ وبالإضافة إلى انحسار الفرص نجد إن الحصول عليها يتم عن طريق تقديم مقابل أي كان ، لذلك يعتبر هذا العنصر من صور العجز لحق العمل لما يعاتبه المجتمع من ارتفاع نسب البطالة الكاملة أو الجزئية التي تتمثل في عمل غير منتج أو ذات توعية سيئة

ويتطلب الوفاء بهذا العنصر : الحماية من البطالة وتوفير فرص عمل جديدة لكسب الرزق بنحو يستوعب كل من يبحث عن فرصة عمل ووضع خطط لمواجهة البطالة واعتماد الميزانية لذلك وتحفيز الاستثمار ، ويكون ذلك بسن التشريعات وفرض العقوبات واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع مثل تلك الأعمال التي تعتدي على الحق في العمل. ومن أسباب حدوث البطالة قلة المعرفة والخبرة والتدريب.

لذلك يقع على الدولة التزام بتوفير خدمات التوجيه والتدريب المهني لإعداد الراغبين في العمل للالتحاق بالفرص المتاحة.

وهذا الالتزام على الدولة يبرره المحافظة على الأمن القومي حيث أن البطالة ذات خطر، فإذا لم تجد العلاج الناجح تفاقم خطرها على الفرد وعلى الأسرة وعلى المجتمع، يقول الراغب الأصفهاني - رحمه الله من تعطل وتبطيل فسدت هيئته الإنسانية وصار من جنس الموتى ([2])

ثانيا : عنصر الأجر : وهي أن يكون العمل بالأجر الكافي ([3]) والذى يلبى الاحتياجات الأساسية للإنسان من مأكلٍ وملبسٍ ومسكنٍ، وغيرها من النفقات الضرورية على الصحة والتعليم، فالأجر هو العنصر الجوهري الذي ترتبط به وتدور حوله كافة علاقات العمل ،

لذلك كان محل اهتمام كثيرا من الاتفاقيات الدولية فقد اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عددا من الاتفاقيات المنظمة للأجور وقد صدقت مصر بعض منها (رقم ٢٦ لسنة ٢٨ – ٩٩ لسنة ٥١- ١٣١ لسنة ٧٠)، ونجده في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣: ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة تحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية. على ان يتضمن عقد العمل الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد ادائه (شهري – أسبوعي – بالإنتاج – بالقطعة).

لكن الواقع خاصة في القطاع العام ، إن عقود العمل الفردية يقوم العامل بكتابة بياناته الشخصية (الاسم وتاريخ الميلاد ورقم البطاقة – ش /ع – العنوان) ثم التوقيع كطرف ثان ... وغير مسموح له باستلام نسخة .. ويقوم صاحب العمل بعد ذلك بكتابة باقي البيانات من المهنة كما يقوم العامل بالتوقيع على استمارة نهاية العمل (استمارة ٦) مع الاستقالة في نفس الوقت الذي يوقع فيه على عقد العمل ، وأحيانا التوقيع على إيصالات أمانة وغير ذلك من الأشياء التي يكتشفها العامل بعد ذلك .

ويجب ملاحظة أن المادة (٣٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصت على تشكيل مجلس قومي للأجور يختص باقتراح الحد الأدنى للأجور ، ويصدر به قرارا من رئيس الوزراء على أن يعاد النظر فيه كل سنة.

[2] الراغب الصفهانى فى كتابه الذريعة الى مكارم الشريعة باب مدح السعى وذم الكسل ص٣٨٢ , دار الصحوة ودار الوفاء المنصورة

[3] وقد عبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن هذا العنصر بمعنى الأجر العادل في مادته ٢٣.

وهو ما يناهض الاتفاقية (١٣١) لسنة ١٩٧٠ بتحديد المستويات الدنيا للأجور والتي صدقت عليها مصر في ١٩٧٦ والتي توجب تأسيس جهاز للأجور يعدل وينظم عمله بالتشاور التام مع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال وان يختص هذا المجلس بتحديد الحد الأدنى للأجور وتعديله إلا إن يترك ذلك للجهة الإدارية كما جاء في القانون حيث يجعل قرار المجلس استشاريا .

وبالرغم ان الحكومة لم تحدد حدا أدنى رسميا للأجور بالقطاع الخاص، ومع ذلك اتبعت شركات القطاع الخاص ممارسات الأجور المتبعة في القطاع العام، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور. كما يجب ملاحظة ان في القطاع الخاص – المرتبات الفعلية التي يحصل عليها العامل اقل بكثير مما تم إثباته في التأمينات الاجتماعية .

مدى توافر عنصر الأجر

لعل اصدق تعبير على عدم توافر هذا العنصر ، هو الشعار الذي رفع في بعض المظاهرات العمالية (اربط أجري بالأسعار.. أصل العيشة مرة مرار)([٤])

ثالثا : الحق في العمل لساعات محددة ومقبولة، يتخللها فترات راحة.

وضعت منظمة العمل الدولية اتفاقيات تتناول القواعد المنظمة لتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية . والحد الأدنى للراحة الأسبوعية في مجالات (الصناعة – التجارة – المناجم – الإنشاءات – الزراعة – النقل البري – أعمال البحارة).وقد حددت هذه الاتفاقيات ساعات العمل اليومية بثمان ساعات في اليوم وساعات العمل الأسبوعية بثماني وأربعين ساعة

أما فيما يتعلق بالحد الأدنى للراحة الأسبوعية فقد حددته الاتفاقيات بـ ٢٤ ساعة متوالية وفي القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مادة (٨٠) نصت على ما يتفق في هذه الاتفاقية ولكن نص في المادة (٨٢) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل ونهايته أكثر من ١٠ ساعات في

---

[٤] شعار ربط الأجر بالأسعار جاء رداً على شعار تبناه الطرف القوي في علاقة العمل، صاحب العمل، حيث تبنى هذا الطرف شعار "ربط الأجر بالإنتاج"، وهو شعار مضلل يلقى بعبء زيادة الإنتاج على كاهل العمال، الطرف الضعيف في علاقة العمل. علما بأن زيادة الإنتاج لا يحكمها عنصر قوة العمل وحده بل تعتمد على عوامل أخرى كثيرة. فمثلا كيف يستطيع العامل زيادة الإنتاج، وهو يعمل على ماكينة انتهى عمرها الافتراضي، أو يعمل على ماكينة تحتاج إلى إحلال وتجديد. كيف يستطيع العامل أن يزيد الإنتاج في مثل هذه الوضع؟ شعار ربط الأجر بالإنتاج، شعار ظالم للطرف الضعيف، في علاقة العمل، "العمال"، وينتصر للطرف القوى، أصحاب العمل.ويرى البعض أن الحد الأدنى للأجر يجب ألا يقل عن ما تحتاجه -سله السلع والخدمات اللازمة لمعيشة اسرة متوسطة

اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد.

مدى توافر العنصر: في الواقع نجد في القطاع الخاص الوردية ١٢ ساعة متصلة وكثيرا بدون راحة علاوة على عدم حصول العمال على الراحة الأسبوعية . والتي تم تحديدها بـ ٢٤ ساعة بعد كل ٦ ايام عمل متصلة مدفوعة الأجر إذا حصل العمال على هذا اليوم . فلا يتم احتساب أجرا عليه . وإذا قام العمال بأداء العمل فيه فلا يتم احتسابه إضافيا في كثير من مصانع القطاع الخاص .

رابعا : عنصر عدم التميز والاحترام المتبادل:-

عدم التميز بين الأفراد واعتماد مبدأ المساواة بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي أو الأصل العرقي أو القومي أو المكانة الاجتماعية أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.

مدى التوافر حتى الآن نجد بعض الأعمال تشترط عدم الزواج رغم عدم دستورية هذا الشرط إلا أنه يصبح شرطا ضمنيا ما زال يعمل ويتقبله البعض تحت ضغوط الحياة

ويدخل في عدم توافر هذا العنصر اشتراط صاحب العمل الإقامة في جهة ما نظرا لسهولة المواصلات لجهة العمل، وكذلك توجيه برامج التنمية الى جزء من الاقليم دون الأخر يعتبر عدم تميز .

واعتبار الشللية فى مجال العمل وتوزيع العطايا المادية والمنح بناء على المحسوبية نوعا من عدم التمييز ، وكذلك الصراعات بين التخصصات العلمية المختلفة داخل مجال العمل الواحد نوعا من التمييز ، ومؤدى الى انقسامات تعوق سير العمل .

بالإضافة الى التمييز ضد العمال الأجانب والمهاجرين ، وتحديد معايير الكفاءة بناء على

خامسا : عنصر العمل في ظروف مأمونة وصحية وبيئة عمل نظيفة.

ويعنى ذلك أنْ تكون شروط العمل من حيث (ظروف بيئة العمل)، وغيرها من شروط وظروف العمل، شروط عادلة ومُرْضِيَة ، متناسبةً مع احتياجات الإنسان

الصحية والبدنية والنفسية ([٥]).وقررت المحكمة الدستورية العليا ([٦]) فى تفسيرها للمادة (٤٧) من قانون العمل أن حق العمال فى الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية لا ينفصل عن تمتعهم بالأجر العادل دون تمييز لا يتعلق بقيمة العمل، وجاء الباب الخامس فى قانون العمل متحدثا عن السلامة والصحة المهنية والتفتيش على المنشآت المخالفة .

مدى توافر العنصر: فمازالت كثير من الصناعات محفوفة بالمخاطر ويتعرض العامل للإصابات والأمراض المهنية برغم خطر القانون علي أصحاب الأعمال الإبقاء علي ظروف عمل خطرة – وأوكل إلي وزارة القوى العاملة أجراء تفتيش للتحقيق من ذلك

وان كان في ظل هذا الوضع القابل للتفاقم لحد غير معلوم،من تفشى حالى البطالة الكاملة والجزئية يصعب الحديث عن مدى تحقق الشروط العادلة للعمل.

التزام الدولة

- وضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر الحوادث والعمل.

– ضرورة الالتزام بالعهود والمواثيق الدولية فى مجال حماية العامل

– نظرا لاتجاه القطاع الخاص الى استخدام التكنولوجيا ألمكثفه لرأس المال والتي تحتاج إلى وسائل أمان متقدمه يصعب على القوى العاملة الحالية التعامل معها الأمر الذي يتطلب تطوير التدريب المهني في كافة مجالاته لا سيما فى مجال السلامة والصحة المهنية والقائمين بمهامه وكذا القائمين بالتفتيش العمالى .

– فرض قانون البيئة (القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤) مستجدات تتعلق ببيئة العمل وما يحيط بها ، ويتعين اخذ الأمر بجدية عند رسم سياسة وخطط خاصة بمجال السلامة والصحة المهنية .

[٥] قرار وزير التجارة والصناعة رقم ٢٦٥ لسنة ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٢٧ والمنشور بالوقائع المصرية العدد ٨٠ فى ٢٠٠٨/٢/٦ متضمنا الآتى:-

"م١ تلتزم المنشآت الصناعية وفروعها الخاضعة لأحكام القانونين رقمى ٢١ لسنة ١٩٥٨ ، ٥٥ لسنة ١٩٧٧ بتطبيق نظم السلامة والصحة المهنية أيزو ١٨٠٠١ OHSAS

م٢ تقوم الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة والجهات التابعة لها بتقديم المشورة الفنية لهذه المنشآت وفقا للإجراءات المتبعة بالهيئة .

م٣ تمنح المنشآت المشار إليها فى المادة الأولى مهلة قدرها سنة إعتباراً من تاريخ العمل بهذا القرار لتوفيق أوضاعها وفقا لأحكامه .

[٦] الحكم الصادر فى طلب تفسير رقم ١ لسنة ١٧ تفسير جلسة ١٩٩٥/٧/٣، نشر بالجريدة الرسمية رقم (29) لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ١٩٩٥/٧/٢٠.

- عملية نقل الصناعات الملوثة للبيئة الى الدول النامية ذات التكلفة المنخفضة للعمالة يحتاج مزيد من الاهتمام بموضوع السلامة والصحة المهنية

سادسا : عنصر الضمان الاجتماعي والتأمينات (٧)

هذا العنصر أصبح حقا من حقوق العمال سواء في القطاع الخاص أو العام أو القطاع الحكومي دون تفرقة ، والاشتراك في الضمان الاجتماعي إلزامي بنص القانون ، إذا مضى على عمل العامل في المؤسسة مدة ستة عشر يوماً فأكثر فعلى المؤسسة القيام بإدخاله في الضمان الاجتماعي، حيث أن المادة (١٧) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ تنص على إلزام صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه وعلى المؤمن عليه وأن يكون مسئولاً عن دفعها من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل وحتى تركه له شهراً بشهر.وكذلك الاشتراك في التأمين صحي

وكذلك حق العامل فى التأمين الصحي وما يندرج تحته من تامين ضد العجز والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل وما إليها ، أن هذا النوع من التأمين يمتاز بأنه إجباري (٨) ، فلا يملك المؤمن عليهم الخيار في التأمين أو عدمه ، كما هو الحال في التأمين التجاري والتأمين التعاوني ؛ فهو مفروض عليهم فرضًا باشتراكاته ومزاياه التأمينية وسائر نظامه ،

مدى توافره العنصر : يوجد ملايين العمال غير مسجلين بالتأمينات الاجتماعية بسبب تهرب أصحاب الأعمال من تسجيلهم مما يحرم العمال من مظلة التأمينات عند وصولهم لسن الشيخوخة كما يعتبر نوعا من التهرب الضريبي بالنسبة لصاحب العمل يترتب علية خسارة الدولة مبالغ كبيرة

وبالنسبة لعمال القطاع العام نجد أن قانون التأمينات يحسب الأجر الأساسي من حساب الاشتراك فقط ويتم حساب المعاش علي أساسه فيفاجئ العامل بالفجوة الكبيرة بين دخله قبل التقاعد وبعد خروجه علي المعاش فلم يحقق قانون التامين الاجتماعي هدفه

[٧] -المادة (٩) من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

[٨] الدكتور محمد رفعت رضوان ، وكيل أول وزارة الصحة المصرية ، مؤسسة التأمين الصحي في جمهورية مصر العربية ، إصدار اللجنة العلمية للتأمين الصحي الاجتماعي بالقاهرة ، الطبعة الثانية ، ص ٤٠-٤١ .

وبرغم إقرار قانون لصناديق التأمين الاجتماعي البديلة ([٩]) في ١٩٨٠، كنظام بديلا يكفل القدر الملائم من الإنسانية لفئة من العاملين ببعض المؤسسات الا انه ما زالت غالبية العمال دون هذا الامتياز ، أضف علي ذلك اللعب بأموال التأمينات الاجتماعي ذلك المال المقدس الذي لا يجوز الاعتداء عليه حيث تم ضمه الى وزارة المالية التى ضخته فى البورصة

ويهدف التامين الصحى أن تكون الرعاية الصحية التأمينية حقًّا للناس ، وليست منحة يتبرع بها الآخرون وتعاونًا مع من وقعت عليه مصيبة المرض ، كالتأمين التعاوني ، كما أنها ليست مقابل التزام أدَّوه فيحصلون على الرعاية عوضًا عنه ، كالتأمين التجاري ، وإنما هي ناشئة عن الحاجة إليها ، مرتبطة بها ([١٠]) ، ويمليها مبدأ الضمان الاجتماعي الذي يجعل لكل فرد من بني آدم حقه في معيشة كريمة ، دون استجداء لأحد أو توقف على سبق القيام بأي بذل أو عطاء . وهو هدف لم يتحقق ولن يتحقق خاصة مع خصخصة هيئة التامين الصحى.

المفروض علي الدولة :- أن تقوم فكرة التأمينات علي أساس المعاوض ، بحيث تعوض المؤمن له عما فقده من دخل بسبب التقاعد أو العجز حتى يستطيع أن يعيش حياة كريمة

سابعا : عنصر الحق في تكوين نقابات والانضمام إليها

التمثيل النقابي أحد أهم عناصر حق العمل وأساس ذلك هو أن حق العمل حق جماعي يحتاج إلي التنظيم وبالتالي أعطي القانون حق لكل جماعة عمالية تنظيم نفسها في شكل نقابي ليدافع عن حقوقهم الجماعية ، ولا يجوز إخضاع الممارسة النقابية لأية قيود فير تلك التى نص عليها القانون

٩ الدكتور. حسام الدين كامل الأهوانى أستاذ القانون المدني والعميد السابق لكلية الحقوق جامعة عين شمس مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول , فى الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م تعديل مفهوم الأجر المقدمة الأولى نحو تطوير قانون التأمين الاجتماعي

١٠ مجلة مجمع الفقه الإسلامي - (ج ١٣ / ص ١٣١٣)

مدى توافر العنصر :- هناك الكثير من الممارسات الشائعة لحرمان العمال من الأنشطة النقابية فنجد القطاع الخاص يلجئ إلي إجراءات احترازية بغرض سلب العامل هذا الحق ومن تلك الإجراءات

- استخدام أصحاب العمل العمال المؤقتين بعقود مدة متعاقبة من أجل تجنّب تشكيل النقابات، والهروب من تحمّل كلفة الخدمات والمزايا الاجتماعية.

- استخدام أصحاب العمل لـ "عقود العمل الفردية" التي تتضمن منع المشاركة النقابية أو الحد من تأثيرها.

وبالنسبة للقطاع العام نجد فرض قيود أمنية علي الترشيح للنقابة وإقامة العراقيل أمام بعض من يثق بهم العاملين للترشيح ،

وهناك كثير من النقابين يحصلون علي أحكام بالعودة للعمل وصرف جميع مستحقاتهم وهي أحكام مشمولة بالنفاذ المعجل ورغم ذلك لا يتم تنفيذها برغم أن قانون العمل([١١]) الموحد تنص علي "عودة العامل المفصول لعمله إذا كان الفصل بسبب نشاطه النقابي"

وكذلك قانون النقابات العمالية ([١٢]) إذ ينص علي (لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليها إلا بناء علي قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة)

وان النصوص التي تحرم أشخاصا من حق تولي المناصب القيادية في النقابات لأسباب سياسية سواء لنشاطهم السياسي او أرائهم السياسية تتعارض بالطبع مع ما تقرره اتفاقيات منظمة العمل الدولية من حق المنظمات النقابية في اختيار ممثليها وقد اعتبرت المنظمة ان حرية العمال في اختيار ممثليهم قد تعرضت للمساس بها اذا كان العمال قد اختاروا ممثليهم للمشاركة في مفاوضة جماعية فقررت الحكومة ان بعض هؤلاء الممثلين وحدهم هم الذين يصلحون للمفاوضة واستبعدت البعض الأخر بسبب أرائهم السياسية حتي وإذا كانت الحكومة قد لجأت الي هذا الإجراء استنادا الي تشريع داخلي يخولها الحق في استبعاد من تراه من ممثلي العمال في المفاوضات .

وان حق العمال في انتخاب ممثليها بحرية كاملة يقتضي امتناع الحكومة عن أي تدخل من شأنه ان يحد هذا الحق او يعوق الممارسة المشروعه له او وضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشيح للمناصب القيادية

علي الحكومة :أن تعلم أن ضعف الحركات النقابية هو ضعف لبنية المجتمع العمالي ذاته وأن عجزها وعدم استقلالها أن عاد علي المدى القريب لصالح أصحاب

[١١] المادة ٧١
[١٢] -مادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية

الأعمال فهو علي المدى البعيد لن يكون كذلك – والمفترض أن تجد تلك النقابات مساندة من الحكومة

فهناك دلائل تشير إلى أن الدوافع والقدرات ضرورية لكي ينجح الموظفون في أداء أعمالهم ويشير علماء النفس الصناعى ان الاهتمامات النقابية من هذه الدوافع التى تعزز تلك الدوافع لنجاح العمل

ثامنا : عنصر ضمان كرامة العمال في علاقات العمل (الكرامة أولا)

ويتضمن هذا العنصر في حق العمل منع الاسترقاق ووصاية أصحاب الأعمال علي حياة عمالهم والتدخل في اختياراتهم وحرياتهم وحياتهم العائلية أو فرض شروط تعسفية للعمل مثل (التوقيع علي استقالة قبل استلام العمل أو التوقيع علي شيكات كضمان للطاعة وعدم الشكوى أو التقاضي وغيرها من صور انتهاك كرامة الناس)

مدى توافر العنصر :- نجد أن هذا العنصر يسجل أعلي نسبة في الانتقاص من حق العمل حيث تجد ممارسات يجهلها الكثير من المتخصصين في مراقبة حقوق الإنسان حيث يستطيع أي صاحب عمل صغير أو كبير ان يسترق العامل لأنه يعلم أن المسكين لا يجد الفرصة لعمل آخر ، وتشير كثير من الإحصائيات إلي عمليات التحرش الجنسي بين صاحب العمل وأحدى العاملات

وفي القطاع العام نجد ما يتمتع به المدير العربي بقدر كبير من التسلط وممارسة الجزاءات التأديبية المقنعة لاسترقاق الموظف للحصول علي علاوة أو ترقية

كل ذلك ويتحدث قانون العمل عن كرامة العمل ، لا عن كرامة العامل اذ تنص المادة ٥٦ من القانون المذكور عن واجبات الموظف وحفاظه على كرامة العمل وهيبته. وان يحسن معاملة صاحب العمل .

التزام الدولة :- من المفترض إلا تقف حماية الدولة للفرد عند حد حمايته من الاعتداء علي حياته وجسمه وعرضه بل تمتد إلي حماية كرامته وعزته من الاهانه و الإذلال فلا تذله ولا تسمح بإذلاله فلا خير في الذليل المهين ولن يصلح لحمل الرسالة إلا الحر العزيز الكريم

تاسعا : حق العامل في الإضراب:-

استحدث قانون العمل الجديد -رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ م -مشروعية حق الإضراب السلمي للعمال ونظم أحكامه بمقتضى المواد من ١٩٢ حتى ١٩٥ وذلك بحسبأن أن هذا الحق من الحقوق الإنسانية للعمال على المستوى الدولي ووفقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة - في ١٦/١٢/١٩٦٦ م- ووقعت عليها مصر -في ٤/٨/١٩٦٧ م- ووافق عليها رئيس الجمهورية بالقرار رقم٥٣٧ لسنة ١٩٨١ م بعد موافقة مجلس الشعب عليها.

وأباح التجمهر السلمى الذي لا يهدد السلم العام ولا يستهدف غرض غير مشروع ولا عقاب عليه ولا يلزمه ترخيص من البوليس وكذا التظاهر السلمى الغير عنيف والغير سياسى لا عقاب عليه ولا يلزمه ترخيص من البوليس

وفى ذات الوقت أعطى القانون لصاحب العمل الحق فى الإغلاق الكلى (غلق كل المنشأة وتصفيه الأعمال بها) أو الجزئى (أى غلق جزء من المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها)

مدى توافر العنصر :- العجيب والغريب أن كل العناصر السابقة تم تقيدها والانتقاص منها إلا أن عنصر الإضراب فقد فتح المجال له ولعل المشاهد اليومية تدلك علي ذلك وبرغم أن الإضراب عن العمل وتعطيله غير جائز شرعا بل هي فكرة مضرة بالمجتمع أيما أضرار

وتشير إحصائيات منظمات المجتمع المدنى ([١٣])إلى أنَّه خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٧ وقع ٤٣ إضرابًا، و١١٥ اعتصامًا، و٢٧ مظاهرة، و١٤٦ تجمهرًا، و٣٣١ احتجاجًا بالقطاعات الثلاثة (الحكومي حيث بلغت ١٣٣ - الخاص١١٨ احتجاجًا - الأعمال العام بحصة ٨٠ احتجاجًا)،

والحقيقة أننا نعيش أزمة حقيقية بين العمال وأصحاب الأعمال ومن ثمة مع المجتمع والحكومة كل ذلك بسبب الفوضى السائدة في علاقات العمل ، وصدق علينا القول "إذا أردت السلام.. فازرع عدلا"

---

١٣ مركز الأرض لحقوق الإنسان

ملاحظات عامة على الوضع القائم

١- ارتباط الاضطرابات العمالية بمتغيرات اقتصادية واجتماعية حتى أن ذكرى عيد العمال ١ مايو كانت تخليدا لليوم الذي اضرب فيه ٣٥٠ ألف عامل أمريكي عام ١٨٨٦ تحت شعار (ثماني ساعات عملٍ.. ثماني ساعات نومٍ.. ثماني ساعات راحةٍ) ، وكذلك الحال بالنسبة للحركة العمالية المصرية والتي يؤرخ لها بعد ثورة ١٩١٩ حيث انكمشت الصناعة وتزايدت البطالة و ارتفعت الأسعار مما دفع العمال للمظاهرات والأحزاب وأشهرها إضراب عمال النسيج بكفر الدوار

وعندما بدأت سياسات الخصخصة وما صاحبها من سياسات للمعاش المبكر الأمر الذي أثره بشدة علي الحركة العمالية) وأصبحت خصخصة الشركات مرضا يصيب الطبقة العاملة بحالة من الفزع والخوف من المجهول واصبح شبح الاستغناء عن العمالة والانضمام لصفوف البطالة يؤرق العمال

فلم تختلف المطالب في العهد الأول عن العهد الحالي فارتبطت أغلبها بالأجور وتحسين ظروف العمل ، والقارئ الجيد للساحة السياسية والاجتماعية وتراكماتها يدرك أن تلك الاحتجاجات العمالية في تزايد ، وعلي الجهات المعنية حسن القراءة لهذه الاحتجاجات والتعامل معها بموضوعية

٢- وجود ثقافة مجتمعية لا تستهجن سلوك بعض رجال الأعمال الذين يأكلون أموال العمال وبالتالي أصبح هؤلاء يستخفون الصراع مع العمال و الاستهتار بنتائجه ولا ترى بالوصول إلى المحاكم العمالية عيبا او سوءا في الإدارة أو إساءة إلى مكانة المؤسسة

٣- التعامل مع الاحتجاجات العمالية بالقوة دون سماع حاجاتهم

٤- انحياز الحكومة لصالح أصحاب الأعمال فى اغلب الأحيان

٥- ارتفاع لهجة الاضطرابات العمالية وتحولها نحو المنحى الدولي و وخطورة الأمر ان بعض العمال والنقابيين يتوجهون لمنظمات دولية للشكوى ومنها منظمة العمل الدولية ، حيث توجه وفد للشكوى[١٤] من التعسف الذي يتعرضون له ، وان كثير من المنظمات الدولية تصوب ملاحظات للحكومة المصرية بشأن قضايا العمال

[١٤] توجه وفد من العمال والنقابيين لمنظمة العمل الدولية صباح يوم الأربعاء الموافق ٢٠٠٩/٤/٢٢، وذلك للتقدم بشكوي بما تعرضوا له هم وزملائهم من تعسف سواء من قبل إدارات الشركات، أو من قبل النقابات التي من المفترض أن تدافع عنهم وعن حقوقهم وفقاً للقوانين المحلية والمواثيق الدولية، وقد قابل العمال المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بشمال أفريقيا، الناشر :المرصد النقابي والعمالي المصري

، فمثلا منظمة العمل الدولية تبدي استياءها من موقف مصر تجاه الحريات النقابية.. وتهدد بالإحالة إلي مجلس الأمن[١٥]موضحة أن هذه الإجراءات التصعيديه تهدف إلي فرض عقوبات تلزم مصر بتطبيق الاتفاقات الدولية التي صدقت عليها، خاصة الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ وتطالب بإيفاد بعثة للمعونة الفنية خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٩ من أجل تدعيم تطبيق الاتفاقات الدولية، بل ظهر على بساط البحث اسئلة تم طرحها بخبث مثل هل تستطيع الطبقة العاملة قيادة الحركات الثورية؟ وان مهمتها التاريخية، هى قيادة التغيرات الجذرية، و قيادة الثورات الاشتراكية للإطاحة بالنظم الراسمالي والسير في بناء المجتمعات الاشتراكية

٦- برغم ان التوجه إلى القطاع الخاص اصبح هدف للنمو الاقتصادي ومواجهة مشاكلنا الاقتصادية الا ان عمال القطاع الخاص ضماناتهم أقل ، حيث وردت من حين لآخر تقارير عن أصحاب عمل أساؤوا معاملة العاملين غير المسجلين رسمياً. وقد جرت الملاحقة القضائية إلا أن الكثير من ادعاءات إساءة المعاملة قد افتقرت إلى أدلة الإثبات لأن العاملين كانوا يترددون في الكشف عن هويتهم.

٧- خرج المشرع عن قاعدة الصفة الاختيارية فى اللجوء للتحكيم وفى تشكيل هيئة التحكيم والإجراءات التى تتبعها والقانون واجب التطبيق وغير ذلك من الأحكام والقواعد التى نظمها قانون التحكيم المصرى رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤

فقد نظم قانون العمل المصرى الجدي هيئة التحكيم العمالية بطريقة ملزمة لطرف المنازعة ولم يترك لإراداتهم أى حرية فى اختيار أعضائها فقد نصت المادة (١٨٢) من قانون العمل الجديد على أنه تشكل هيئة التحكيم من :-

-أحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة وبالطبع تتكون دائرة الاستئناف من ثلاثة مستشارين من مستشارى محكمة الاستئناف

-محكم عن صاحب العمل

-محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية

-محكم عن الوزارة المختصة (وزارة القوى العاملة) يختاره الوزير المختص (وزير القوى العاملة)

[١٥] ٣/ ٩/ ٢٠٠٨ المصرى اليوم

٨- وجود عمال خارج الحماية القانونية وخارج نطاق سريان قانون العمل

مثل عمال التراحيل وعمال الزراعة وعمال البناء والتشييد والباعة الجائلين وعمال النظافة وخدم المنازل وموزعي الصحف وماسحي الأحذية ومنادى السيارات والأعمال الهامشية على حواف المهن والصنايع المختلفة. ومن العجيب أنه بالنسبة لعمال البناء والمقاولات مثلا فان صاحب العمل يؤمن لدى هيئة التأمينات الاجتماعية على العمال بنسبة من قيمة المقاولة وليس على عمال بالاسم والصفة المهنية، و يعيشون فى ظروف قاسية وأعمالهم تحتاج إلى مجهود شاق، أما دخولهم فغير مستقرة

وان كانت العناصر السابقة أعطت صورةٍ نموذجيةٍ للحق في العمل، ولكن بالتأكيد هذه الصورة المثالية لا تعكس الواقع ، بل على النقيض تكشف عن مدى انتهاك هذا الحق.

****

مفهوم حق العمل فى الفقه الاسلامى

عن وجوب إنصاف العامل وإبقائه حقة لا نجد أفضل من قوله (ص) (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ([١٦]). وقوله في الثلاثة الذين يخاصمهم الله يوم القيامة: (ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه، ولم يعطه أجره) ([١٧]) ذكر لنا حبيبنا قصة ذلك الرجل الذي اتقى الله في أجر أجير استأجره فحصد نجاة من ضائقة كادت أن تودي بحياته إنها في قصة الثلاثة الذين أطبق عليهم الغار

وعن منع السخرة (أخوانكم خولكم جعلهم الله تحت ايديكم)([١٨]) وكثير غيره إلا أن المقام لا يتسع لذلك لكن أجمالا نقول ان إقامة العدل ورفع الظلم، ومنع أسباب النزاع والصراع، والضرر والضرار، بين العمال و أصحاب الأعمال من مهمات ولي الأمر لأنها من السياسة الشرعية

وكان يتولى هذا الأمر المحتسب حيث كان معظم عمله في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وتحسين ظروف العمل والحرص علي جودة المنتج

وعن مسئولية الدولة فى توفير فرص العمل نجد ما روى الإمام أحمد، والنسائي عن أنس - رضي الله تعالى عنه أن رجلا من الأنصار أتى رسول الله (ص) يسأله، فقال: (أما في بيتك شئ ؟) قال: بلى حلس نلبس بعضه، ونبسط بعضه وقعب نشرب فيه من الماء، قال: (ائتني بهما)، فأتاه بهما فأخذهما رسول الله (ص) قال : ائتني بهما فأتاه بهما ، فأخذها رسولُ الله (ص) بيده ، وقال : من يشتري هذين ؟ قال رجل : [أنا] آخذها بدرهم ، قال رسول الله (ص) : مَنْ يزيد على درهم ؟ - مرتين أو ثلاثا - قال رجل : أنا آخذهما بدرهَمْينِ ، فأعطاهما إياه ، فأخذ الدرهمين فأعطاهما الأنصاريَّ ، وقال : اشترِ بأحدهما طعاما ، فانبِذْه إلى أهلك ، واشتر بالآخر قَدُوما فائْتِني به ، فأتاه به ، فشَدَّ فيه رسولُ الله (ص) عودا بيده ، ثم قال : اذْهبْ فاحتَطِبْ وَبِعْ ، ولا أرَيَنَّكَ خَمْسة عشر يوما ، ففعل ، فجاء وقد أصاب عشرةَ دراهم ، فاشترى ببعضها ثوبا ، وببعضها طعاما، فقال له رسولُ الله -صلى الله عليه

[١٦] رواه ابن ماجه عن ابن عمر، وعبد الرزاق عن أبي هريرة، والطبراني عن جابر، والحكيم الترمذي عن أنس، وطرقه ضعيفة ولكن يقوي بعضها بعضا، ولذا ذكره الألباني في صحيح الجامع الصغير
[١٧] رواه البخاري عن أبي هريرة
[١٨] صحيح البخارى حديث رقم ٣٠

وسلم- : هذا خَيْر لك من أن تجيء المسألة نُكْتَة في وجهك يومَ القيامة ، إن المسألة لا تَصْلُحُ إلا الثلاث : لذي فقر مُدْقِع ، أو لذي غُرْم مُفْظِع، أو لذي دم مُوجِع ([19]).

من الحديث السابق نستنتج ما يلي:

لم يعالج الرسول مشكلة السائل المحتاج بالمعونة المادية الوقتية.ولم يعالج الرسول المشكلة بالوعظ المجرد والتنفير من المسالة.بل جعله رسول الله (ص) يعالج مشكلته بنفسه وبشكل ناجح.وفيها تعليم الرسول للرجل السائل وللبشرية بضرورة استغلال الموارد المتاحة وان صغرت في حجمها أو نوعها.

إرشاد الرسول للرجل للعمل الذي يناسب شخصيته وقدرته ومهارته وظروفه والبيئة التي يعيش بها. أعطاه الرسول (ص) فترة زمنية خمسة عشر يوماً ليعرف مدى ملاءمة هذا العمل للرجل وهل يحتاج لعمل أخر أم لا. وهيئ الرسول (ص) له ظروف العمل وآلته عندما اخذ الآلة وشدها بحبل.

وفى العلاقة بين العمال وأرباب العمل في ضوء الشرع الإسلامي، وهل يجوز للدولة في الإسلام أن تتدخل فى هذه العلاقة، فتتولى هي تحديد أجور العمال، وتنظيم ساعات العمل والمعاشات وغير ذلك وقد أجاب فضيلة الشيخ القرضاوى على السؤال بقوله:يبارك الإسلام إقامة توازن عادل بين أرباب العمل والعاملين هذه الشريعة لا يضيق صدرها بسن تشريعات تضمن للعمال أجورًا عادلة، وتقيم التعامل بينهم وبين أصحاب العمل على أساس مكين، حتى لا يبغي قوي على ضعيف، ولا تستغل فئة لصالح فئة أخرى.

وعلة تدخل الدولة في علاقات العمل هو حاجة الناس إلي قواعد مضبوطة للتعامل حيث لم تعد ضمائر الناس كما كانت من قبل من الحيوية والنقاء بحيث تكفي لأداء الأمانات ورعاية الحقوق دون تدخل السلطة ، كل ذلك داخل في السياسة الشرعية بحسب شرطها الرئيسي وهو أن توافق الشرع

وجاء في كتب الفقه عن مسألة تحديد الأجور وتكلما فقهائنا عن (أجرة المثل وعوض المثل) أشار للأجر العادل الذي يستحقه مثله في مقابل عمله لتقديم مقدار الأجر المناسب للعامل ، وكان يشترط في هذا التقرير أن يقوم به أهل الخبرة والديانة حتى يتم تقدير الأجور تقديرا عادلا دون محاباه لأحد الفريقين (أصحاب الأعمال والعمال) وهذا التحديد تقوم به الآن شركات متخصصة لحساب الوزن الوظيفي لكل مهنه وبناء عليه تقدر الأجور وتلك الشركات غالبا تابعة لمكاتب خاصة يدفع لها الملايين

[19] أحمد في المسند ٣ / ١١٤ وأبو داود ٢ / ١٢٠ (١٦٤١) والترمذي ٣ / ٥٢٢ (١٢١٨).

وان كانت حقوق الإنسان لم تتبلور إلا مع ظهور فلسفة الثورة الفرنسية الكبرى عام١٧٨٩ لتصاغ في وثيقة عالمية هي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة ١٩٤٨ و الذي نص في مادته الثالثة والعشرين علي أن لكل إنسان حق العمل وحرية اختياره وفي ظروف آمنة وبأجر كافي

وجاء فقهاؤنا العظام منذ بداية القرن الثاني الهجري - مثل أبي حنيفة وصاحبيه وكذلك غيرهم بتنظيم عقد الاستصناع وأهميته، وبيان شروطه وضوابطه، وفروعه ومسائله.كل ذلك يحدث في هذا الوقت المبكر بينما الغرب لم يصل إلى تقنين عقد الاستصناع إلى وقت متأخر جدًّا، ودليل ذلك عدم وجود تنظيم لعقد الاستصناع في التقنين المدني الفرنسي الذي صدر عام ١٨٠٤م وأن مشرعي هذا القانون لم يكونوا يعرفون هذا العقد بصورة كاملة، وذلك بسبب عدم ظهور هذا العقد آنذاك.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على عظمة هذا الفقه الإسلامي العظيم، وسبقه بقرون عدة في كل مجالات التشريع.(٢٠)

وبرغم هذه النصوص الرائعة إلا أن التطبيق فى ارض الواقع لا اثر له يذكر وغالبية أصحاب الأعمال إلا من رحم ربى يأكلون ويؤخرون رواتب العمال وهم من أكله السحت فالتأخير في أعطاء الأجير أجره من أشد الظلم لأنه قد يفوت مصالح علي هذا العامل المسكين من سد جوع أو شراء دواء وكئن النهى عن المماطلة فى استفاء العمال حقوقهم ليست من واجبات الإيمان

والعجيب أن أصحاب الأعمال هؤلاء لا يدركون ذلك وقد يتصدقون وتظهر عليهم علامات الصلاح لكن هم المفسدون ولكن لا يشعرون.

وقد نهى صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :عن المماطَلَةُ فِي آداءِ ماعليه منْ حقٍّ للغيرِ .بقَوْلُهُ " مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ ، وَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيءٍ فَلْيَتْبَعْ (٢١)

---

[٢٠] عقد الاستصناع إعداد الدكتور علي محيي الدين القره جامعة قطر - كلية الشريعة مجلة مجمع الفقه الإسلامي - (ج ٧ / ص ٨١٢)

[٢١] صحيح البخارى باب مطل الغنى

المطلب الثاني

المحاكم العمالية ومشروعية النشأة

يعتبر الاختصاص من مزايا القضاء الإسلامي ([٢٢])، بدأ في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم حيث بعث معاذ بن جبل قاضياً على جزء من اليمن وأرسل أبا موسى الأشعري والياً وقاضياً على الجزء الآخر([٢٣])

وتخصيص عمل القاضي يدل علي مشروعية أنه (ص) استقصي عقبة بن عامر الجهني فى خصومه معينه ([٢٤]) وحديث عمرو بن العاص قال جاء خصمان لرسول الله(صلي الله عليه وسلم) فقال لي اقضي بينهما قلت أنت أولى بذلك مني يارسول الله (صلي الله عليه وسلم)

حتى الاختصاص النوعي في تاريخ القضاء الإسلامي تم تطبيقه ؛ حيث كان عدد من القضاة يعيَّن للنظر في بعض الدعاوى دون بعض ؛ مثال ذلك ما روى الطبراني عن السائب بن يزيد أن عمر رضي الله عنهما قال له رُدَّ عني الناس في الدرهم والدرهمين([٢٥])

واتفق فقهائنا على ان ولاية القضاء يتفرع عنها ولاية جزئية كمتولى العقود والفسوخ فى الانكحة فقط والمتولى للنظر فيما يتعلق بالأيتام فقط ([٢٦])

واتفقوا على أن تعليق القضاء والإمارة بشرط جائز ، وقال ابن نجيم الحنفي ([٢٧]) القضاء يجوز تخصيصه وتقيده بالزمان والمكان واستثناء بعض الخصومات([٢٨])وقد يخصص القاضي للنظر في قضية واحدة وتزول ولايته بالحكم فيها. كالصحابي سعد بن معاذ (رضي الله عنه) عندما حكم في يهود بني قريظة في غزوة الخندق.

[٢٢] د/ ناصر بن محمد بن مشرى الغامدى , الاختصاص القضائي في الفقه الإسلامي مع بيان التطبيق الجاري في المملكة العربية السعودية , مكتبة الرشد الرياض

[٢٣] رواه أبو داود في كتاب الحدود برقم ٣٧٩٠ .

[٢٤] الدراقطنى ٢٠٣/٤ وأحمد من المسند

[٢٥] مجمع الزوائد للهيثمي باب استنابة الحاكم ١٩٦/٤ .

[٢٦] تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام المؤلف : إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، برهان الدين اليعمري (المتوفى : ٧٩٩هـ) ١٧\١وهو مغربي الاصل، نسبته إلى يعمر بن مالك، من عدنان.رحل إلى مصر والقدس والشام سنة ٧٩٢ هـ.وتولى القضاء بالمدينة سنة ٧٩٣نقلا عن سير الأعلام

[٢٧] هو زين الدين ابراهيم بن محمد بن بكر بن نجيم الحنفي ولد بالقاهرة سنة ٩٢٦ ه وتوفي ٩٧٠ انظر ترجمته في الطبقات السنية في تراجم الحنيفيه ٢٧٥/٣ وشذرات الذهب في اخبار من ذهب ٣٥٨/٨

[٢٨] الاشباه والنظائر علي مذهب أبي حنيفة الترجمان ص٢٣٠ مؤسسة الحلبي بالقاهرة ١٣٨٧ه

ومعاوية بن ابي سفيان أول من أحدث قاضي للجراح أو القاضي الجنائي الآن ، حيث كتب إلي القاضي سليم بن عتر فأمره بالنظر في الجراح وذلك بعد معركتي الجمل وصفين لما رأى الناس استهانوا بالدماء واجترئوا علي القتل

وعرف التاريخ الاسلامى قاضي الرد فيما ردوه القضاء وقاضي السوق ، وقاضي المياه ينظر في تقسيم المياه علي البدو الرحل أشبه بالمحاكم المتنقلة ، وفي عهد الخلفاء الراشدين انتهجوا نهج الرسول (ص) في تخصيص القضاء . فهذا دليل على جواز هذا الأمر.

ويمكن إرجاع مشروعية النشأة فى الاتى :

١- من المعلوم أن العدالة البطيئة هي نوع من أنواع الظلم، لأن العدالة الناجزة الفعالة هي من سمات المجتمعات المتقدمة، و أسباب بطء الإجراءات متعددة منها طبيعة بعض أنواع الدعاوي والمثال الواضح على ذلك القضايا العمالية التي تتوقف على الخبرة الفنية، والدراية باحوال هذه الطبقة ، والسبل الكفيلة بتجاوز معوقات سير العملية القضائية بالتوسع في فكرة المحاكم المتخصصة،

٢- القانون فى اخص وابسط تعريفة هو تنظيم للعلاقات الاجتماعية ولا شك ان تلك العلاقات متجددة ، وما قدمه الفقه القانونى في العصور المتقدمة من اجتهادات تناسب مع العلاقات عندهم، لكن عندما ننظر إلى عصرنا الحاضر فإننا نجد مسائل مستجدة تحتاج إلى نظر وتأمل، ومن هذه المسائل الاختصاص النوعي للمحاكم ، وظهور الحاجة إلى محاكم متخصصة بتطوير القضاء ليتناسب مع أحوال الناس ويرفع عنهم معاناتهم، ومن رحمة الله على عباده أن يهيئ لكل زمان رجاله الذين يقومون بأعماله ومسؤولياته

٣- عدم مخالفتها لشريعة الإسلام المتمثلة في الكتاب والسنة، وذلك بالنظر لحاجة العباد لهذه المحاكم المتخصصة في الواقع العملي حتى أصبح ضرورة ملحة ، لما تحققه من مصالح كبيرة للمجتمع وتخصيص القضاء يحقق فوائد عديدة للقضاء والخصوم، فالقضاة يخفف عنهم الأعباء ويسهل عليهم الحكم في القضايا المعروضة أمامهم مما يجعلهم ينجزون أكبر عدد ممكن من القضايا في وقت قصير فيكون لذلك أثر في قطع دابر الخصومة، والمنازعات بين الناس، ويسهل على الخصوم معرفة القاضي المختص بنظر القضية المتنازع عليها، فيترافعون إليه مباشرة ، مما يؤدي إلى سرعة البت في القضايا وإنهاء الخصومة في أقصر وقت ممكن .

٤– أنه يجوز لولي أمر المسلمين أن يضع من الأنظمة المرعية التي تكون في صالح الرعية ، وتكون الحاجة ماسة إليها في تنظيم أمور الدولة والناس ، مما لا يكون فيه تعارض مع نصوص الكتاب والسنة، أو إجماع الأمة ، ولا يكون فيه مخالفة لمبادئ الشريعة ومقاصدها الكلية.

فالسياسة الشرعية كما عرفها ابن عقيل: بأنها ما كان فعلا يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح، وأبعد عن الفساد، وإن لم يضعه الرسول ولا نزل به وحي وهذا الذي يقوله أبن عقيل - يشير إلي الطابع المتجدد لتلك السياسة وأنها يجب إلا تخالف الشرع لكنها في ذات الوقت لا تقتصر علي ما نطق به الشرع فقط

ويسمى الفقه القانوني هذه الحالة بالطابع التقدمي للتشريع ويخص قانون العمل بهذا الطابع التقدمي فيقول أستاذنا الدكتور عصام سليم : يتعين التنبية أن كل ديناميكية التنظيم للعمل تتجه نحو تحسين مركز العامل وهذا ما يسميه كثير من الفقه الطابع التقدمى لقانون العمل ([٢٩])

ويشير سيادته أن هناك دور لقانون العمل وغايات كبيرة تنبع من جوهر فكرة العدل الاجتماعي يجب علي قانون العمل أن يحالفه التوفيق في تحقيقها وبقدر تحقيقه لهذه الغايات يكون هذا القانون سببا من أسباب تحقيق الأمن الاجتماعي والاستقرار والسلام أو العكس يكون سببا للفوضى ، لذلك يلعب قانون العمل صمام أمان([٣٠])

الأمن القومي محاولة للفهم

مصطلح الأمن القومي من المصطلحات الحاضرة فى كثير من التصورات وأطروحات الحل لكثير من مشاكلنا وبرغم ذلك يختلف الجميع حول المفهوم ، ومدى ارتباط الأمن القومي المصري بالأمن القومي العربي.

وتجدر الاشارة الى ان هذا المصطلح والدراسات المرتبطة بة تبلور أول ما تبلور في الولايات المتحدة الامريكية ، و التي جاء تطور دراسات الامن القومي فيها جزءا من تطور اكبر شمل جميع حقول العلوم الاجتماعية بصفة عامة ، وعلم العلاقات الدولية بصفة خاصة، ولم يقتصر تطور هذا المفهوم في الولايات المتحدة على الجانب النظري المرتبط بالممارسات العلمية، بل شمل كذلك الجانب العملي المتمثل في انشاء مؤسسات مختصة بالحفاظ على الامن القومي ، حيث صدر عام

[٢٩] د/ عصام أنور سليم , قانون العمل , منشأة المعارف ١٩٩٩
[٣٠] د/ عصام أنور سليم , قانون العمل , منشأة المعارف ١٩٩٩ص١٩

١٩٤٧ قانون الامن القومي ،وتأسيس بمقتضى القانون مجلس الامن القومي ، واستحداث منصب مستشار الرئيس لشؤون الامن القومي

وبالنسبة لعالمنا العربي فأن استخدام المصطلح تأخر كثيرا وكأن بدايته الإهتمام بوضع اجتهادات للتخطيط السياسي والرؤية المستقبلية واهتمت تلك الدراسات الإستراتيجية بالأمن الداخلي والدفاع وترددت عبارات نكون أو لا تكون ([٣١]) في ذلك الوقت ولا ينكر الطغيان الأمريكي علي هذا التناول لمفهوم الأمن القومي وتحول الهواجس السياسية والأمنية إلي محور الاهتمام والدراسة و البحث العلمي

وبرغم الاستخدام المكثف للمصطلح إلا أنه من المفهوم والمضامين المرتبطة به متضاربة فهو أحيانا يستخدم كأداة للقمع الداخلي تحت الأمن القومي حتى أصبح المصطلح بحاجة إلى إعادة تعريف ([٣٢])، حيث يبدو أن باب الاجتهاد فيه أصبح فضفاضا على نحو أصبح يتسع لأمور تتجاوز المفهوم الأصلي له، تحول المفهوم إلى وجهة نظر واجتهاد يحتمل قراءات واجتهادات أخرى.صحيح ان مصطلحات كثيرة مما هو متداول في حياتنا السياسية والثقافية أصبحت بحاجة إلى تحديد وضبط وإعادة تعريف ، إلا أن مصطلح الأمن القومي لا يحتمل العبث به

ولعل سبب عدم التحديد الدقيق للمصطلح يرجع لكونه يعتمد علي التقدير الذاتي ([٣٣]) للقائمين علي نظام الدولة لعناصر هي في الأصل متشابكة ومتجددة مما يعني ضرورة تجديد المصطلح المستمر ليلاءم هذا التغير

بالإضافة إلي تعدد التعريفات لمفهوم الامن القومي بحسب العلوم التي تناولته و باختلاف المدارس الفكرية والمراحل التاريخية

وللأمن القومي تعريفات مختلفة أيضا بحسب العلوم التي تناولته و باختلاف المدارس الفكرية والمراحل التاريخية

فالتعريف في العلوم العسكرية يشيد إلي حماية الأمة من القهر علي يد قوة أجنبية (كما جاء في دائرة المعارف البريطانية) وتربطه بسيادة الدولة والإجراءات التي تتخذها في الحفاظ علي كيانها

[٣١] فريق أول محمد فوزي ، واقع الامن القومي العربي ،مجلة الوحدة (الرباط)،العدد (٨٨)،١٩٩٢،ص٧.

[٣٢] – فهمي هويدي إعادة تعريف الأمن القومي صحيفة الدستور المصريه الاثنين - ١١ أغسطس ٢٠٠٨

[٣٣] - وعلي سبيل المثال قيل في أسباب رفض الإتحاد الأوروبي انضمام تركيا إلي الاتحاد هي فكرة الأمن القومي حيث رأى القائمين وخبراء الاتحادات وجود دولة إسلامية في الاتحاد وعدد كبير من المسلمين لهم حرية الانتقال عبر الأقطار الأوروبية ويتمتعون بحقوق كاملة و أن ذلك يؤثر علي الامن القومي الأوروبي ,وخاصة مع الفكرة الخاطئة لدى الغرب التي تربط الإرهاب بالدين الإسلامي .

إما المدرسة الاقتصادية فترى أنه مرتبط بتأمين الموارد الحيوية (٣٤) أو تخلص أن الأمن القومي يعني التنمية الشاملة واقتصاد متكاملة ولعلماء الاجتماع رؤية للأمن تعني قدرة المجتمع علي مواجهة جميع مظاهر العنف(٣٥)

والحقيقة أن التعريف تطور في عدة مراحل حيث ارتبط بداية بالقوة العسكرية ثم إضافة الجوانب الاقتصادية والتنموية ثم أصبح يعني الأمان من الخوف أيا كانت مصادر هذا الخوف سياسة أو اقتصادية أو اجتماعية أم ثقافية

ولو راجعنا تعريف الأمن في القواميس لوجدنا تقاطعاً يشير إلى "تحقيق حالة من انعدام الشعور بالخوف" وإحلال شعور بالأمان ببعديه النفسي/المعنوي، والمادي/الجسدي مكانها،

وفي القرآن الكريم ورد هذا المفهوم بقوله تعالى: "فليعبدوا ربّ هذا البيت، الذي أطعمهم من جوع وأمنهم من خوف" (٣٦) . وفي قوله تعالى تأكيد أن الأمن هو نقيض الخوف، ونرى في لسان العرب المرادف نفسه أيضاً.

ويبقي علي كل أمة صياغة مفهوم الأمن القومي الخاص بها والذي ترى حمايته لهذه العناصر والتهديدات التي تواجها فالتعريف عادة يدور في نطاق الزمان والمكان انسجاما مع المتغيرات و خضوعه الدائم للتعديل والتطوير

وعندما ننظر إلي الصيغ المتعددة للأمن القومي نجد أنها ترتكز علي حماية الأمة من الأخطار سواء الداخلية أو الخارجية (٣٧) وهما عادة متداخلين

ومن بين عدة تعريفات أطلعت عليها توصلت إلي أن إيجاد تعريف شامل للأمن القومي من الصعوبة بمكان نظرا لتغير هذا المفهوم بحسب الزمان والمكان وعقلية القائمين علي النظام في الدولة

وأن كان حماية الحدود ودرء الخطر المتوقع هو أبرز أهداف الأمن القومي المصري ،لكن هذا المفهوم لا يتحقق إلا بالاستقرار الداخلي وتمهيد السبيل إلي ذلك

---

[٣٤] -عبد المنعم المشاط نحو صياغة عربية لنظرية الأمن القومي المستقبل العربي – العدد (٥٤) ١٩٨٣ ص٥-٦

[٣٥] -ياسين سويد – كيف يتحقق الأمن القومي العربي – مجلة الوحدة العدد (٨٨) ١٩٩٢ ص١١

[٣٦] سورة قريش من الآيتان ٣،٤

[٣٧] ولو ألحت علينا الإشارة للتهديدات الخارجية للأمن القومي المصري فأننا نؤكد أن التهديد الإيراني الأتي علي ما ينطوي علية من عقيدة ومنهج في تصدير الثورة والتلويح بذلك يحتاج أولوية في المواجهة وتحقيق الأمن التعاوني للأقطار العربية وتنسيق الجهود للتصدي لتلك التهديدات ولا ينظر لغياب الوحدة السياسية للأقطار العربية علي انه عائق لتحقيق الوحدة الأمنية والمشاركة الإستراتيجية لصياغة المواجهة المحتملة فالعلاقة متلازمة بين الأمن القومي المصري والأمن القومي العربي حيث أن الامن القومي المصري جغرافيا يتسع ليشمل نطاقا أوسع من الحدود بل إلي حدود دول الجوار فلا أمن مصري بدون أمن قومي عربي فالارتباط بينهم عضوي

فأن انهيار الدول لا يأتي بالحرب فقط بل لأسباب اقتصادية (مثال ذلك الاتحاد السوفيتي)

فالأوضاع الاقتصادية والتنمية والتقدم التكنولوجي هي جزء من الأمن القومي (٣٨) ومن هنا يأتي الترابط بين مفهوم الأمن القومي والقضايا العمالية فكل ما يتصل بإضعاف الوطن ومصيره يدخل في صميم الأمن القومي وأن التركيز علي ضمان عافية الوطن ينبغي أن يظل مسألة محورية وأن الانحراف بالمفهوم عن هذا المعنى شأنه أن يصرف الانتباه عن التهديدات الحقيقية للأمن القومي المصري لذلك فإن خبراء الاستراتيجية ينبهون دائما إلى ان الأمن القومي أمر يتجاوز بكثير طاقة ووظيفة وحدود أجهزة الأمن.

بل يتطلب الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية التي علي رأسها الطبقة العاملة من أجل الوصول إلي تنمية شاملة ، وبما يؤدي إلى نمو المبادرات الفردية والجماعية والإبداع ، ورفع المستوى الثقافي للجماهير، وعلاج الأمراض الاجتماعية التى تضعف قوة المجتمع، وتعرضه للانكشاف أمام مخططات العدو، وتفتح فيه ثغرات عديدة يمكن أن تستفيد منها القوى المعادية .

أن يصبحوا منيعين على أي اختراق معادٍ، يعمل العدو على تحقيقه من خلال المغريات أو التهديد، أمام هذا الخطر الخارجي الكبير الذي لا يخفي نواياه في خرق الأمن الداخلي للدول، وسبيل السيطرة علي تلك التهديدات هو الاتجاه نحو التنمية الشاملة وبناء الفرد وتنمية وعيه الثقافي بالأخطار المحدقة بالأمة ، و لا أظن ان الأمن القومي سيصبح أمرا واقعا إلا أذا تحول غلي ثقافة يومية من فكرنا العربي

مدى اعتبار موضوع المحاكم العمالية متعلقا بالأمن القومى:

١- لعل مرد ذلك تعلقها بالأساس بقضية حقوق الإنسان وإن قضية احترام حقوق الإنسان هى أمن قومي لكون الإخلال بها يعرض الدولة والشعب لمخاطر عديدة فأصبح احترام حقوق الإنسان ضرورة من منظور الأمن القومي و مستلزم أساسي لنهضة الدول والإبداع البشري. بالإضافة الى إن احترام هذه الحقوق هو الذى يحقق الوحدة الوطنية.

فهناك ترابط شديد بين حاجات العمال وحقوق الإنسان ، ومن الحقوق التى يثيرها الموضوع

٣٨الدكتور / محمد عوض الهزايمة ,قسم العلوم السياسية والدراسات الدبلوماسية, العلاقة المتلازمة بين الأمن القومي العربي والتنمية , بحث مقدم للمؤتمر الأول لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

وأصبح هناك أيضاً حق الإنسان في بيئة نظيفة، مع تطور التكنولوجيا والتعامل مع البيئة دون اعتبار لحقوق العمال

٢- لدرأ خطر التدخل الخارجي خاصة وأننا نعلم أن هذا التدخل يحدث عادة لأسباب سياسية تتعلق بمصالح المتدخلين. فهناك تأثيرات خارجية علي أوضاع العاملين في الوطن العربي

٣- لانعكاساتها البالغة وأثارها العميقة إذ أنها تصبح ثغرة مفتوحة يتسلل منها أصحاب المذاهب الهدامة للتأثير على العمال، ومحاولة كسبهم إلي صفهم، وإيهامهم أنهم وحدهم المدافعون عن حقوقهم، الحريصون على مصالحهم ، فتأجيل الاهتمام بالقضايا العمالية ، ويوفر مدخل محتمل لاختراق الأمن القومي.

المطلب الرابع

العمال والحاجة للإنصاف

لا يمكن فهم المظاهرات العمالية والاحتجاجات المتكررة إلا أذا عرفنا ان الطبقة بحاجة للأنصاف وأن صرخات الظلم هي للفت الأنظار إلي قضايا هم بل لجأ العمال إلي المدونات والفيس بوك وشبكة الأنترنت للمطالبة بحقوقهم.

١- الإنصاف التشريعي

وآلية ذلك هو الإصلاح التشريعي ، و الإصلاح المنصف هو أن تزيد المنفعة من الشئ وان تضاف إلي المزايا أخرى جديدة تحسن الأوضاع وليس الإصلاح كما قيل [٣٩]. بأنه فعل يأتي بعد عطب ويحتاج إليه عند الأزمات الخانقة لإزالة الارتباك

[٣٩] أحمد السيد النجار , مجلة قضايا إستراتيجية، العدد ٣، مايو١٩٩٦م، ص ١٣.

فذلك المعني للإصلاح المفترض إلا يكون في الإصلاح التشريعي وخاصة التشريع العمالي

لكن أصلاحنا يحتاج أصلاح حيث نتبنى المشاريع الإصلاحية ونرصد لها مبالغ دون أن نحدد معها الآلية أو نعطيها حقها من الدراسة والنتيجة ضياع هذه المشاريع ومبالغها وكأننا نتعامل مع الإصلاح على سبيل التجربة ، والمثال على ذلك قانون العمل واللجان الخماسية

فبدلا أن يأتي الإصلاح التشريعي منصفا لهذه الطبقة العمالية وحماية الطرف الضعيف فيها

نجد ان قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مثلا اسقط أحد الضمانات العامل من الالتجاء مباشرة إلي المحاكم وجاء باللجنة الخماسية. حيث نص القانون على ضرورة التجاء العامل فى خلال سبعة أيام إلى مكتب العمل وذلك لتقديم شكوى وإذا لم يقم هذا المكتب الأخير بحل هذه الشكوى فى خلال عشر أيام يكون للعامل الالتجاء إلى لجنة تسمى لجنة خماسية بالمحكمة وذلك من خلال خمسة وأربعون يوماً وإلا سقط حق العامل نهائياً فى عرض شكواه على اللجنة وافتقاده لحقوقه نهائياً .

ومن ثم يتضح أن قانون العمل الجديد قد أتى ببعض الشروط المسقطة لحق العمال ببعض الإجراءات التعجيزيه وهى كالاتى

١- إنقاص مدة تقادم الدعاوى العمالية من سنة وفقاً للقانون المدنى إلى مدة خمسة وأربعون يوماً ([٤٠]).

٢- عدم أحقية العامل فى الالتجاء إلى المحكمة مباشرة بدون المرور على مكتب العمل .

٣- إلغاء جميع المحاكم العمالية وإحلال بدلاً منها لجنة خماسية عمالية وجعل لها اختصاص قضائى لنظر شكاوى العمال وهذه اللجنة مكونة من قاضيين فقط وثلاث أعضاء من غير القضاة ويكون الحكم بأغلبية الأراء . ثم استبدل الإجماع بالأغلبية بعد ان تراكمت القضايا أمام اللجان

وجاء حكم المحكمة الدستورية العليا([٤١]) "بعدم دستورية نص المادتين (٧١) (٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة

[٤٠] كما يخالف قانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨ مخالفة القانون للمادتين رقم (٣٧٤) و(٣٧٥) من القانون المدنى العام والتى تسقط حق العامل بالتقادم بعد مرور ١٥ سنة دون المطالبة بها، وليس الحق بمقتضى انتهاء المدة الـ (٤٥) يوماً فى قانون العمل رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨.

[٤١] عدم دستورية اللجان العمالية المشكلة وفقا لقانون العمل بتاريخ ١٣ / ١ / ٢٠٠٨ اصدرت المحكمة الدستورية العليا حكما يقضى بعدم دستورية بعض مواد ونصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً

٢٠٠٥ وبسقوط العبارة الواردة بالمادة (٧٠)من القانون ذاته ،وسقوط قرار وزير العدل رقم (3539) لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية وقد دخلت احدى تعديلات قانون العمل حيز النفاذ في ٢٢ يونيو/ حزيران استجابة لقرار صادر عن المحكمة الدستورية العليا في يناير/ كانون الثاني، على نحو أعاد إنشاء المحاكم العمالية باعتبارها الأداة الأساسية لحل النزاعات العمالية، والتخلص من "اللجان الخماسية" الخاصة والتي كانت مسئولة رسمياً في السابق عن حل النزاعات.

والعجيب أن كثير من منظمات المجتمع المدني (٤٢) تقدمت لمجلس الشعب بمذكرات احتجاج علي نص المادتين ٧١- ٧٢ من مشروع القانون حيث جاء في هذه الانتقادات

- ان المشروع الغي ضمانه عدم جواز فصل العامل قبل العرض على " اللجنة الثلاثية "وجعل اللجة الخماسية ذات "طابع قضائى "،رغم تشكيلها من غير القضاه .
- ان اللجنة الخماسية ، لا تملك سلطة إصدار الحكم بعودة العامل المفصول الى عمله اذا رأت ان فصله عن العمل كان تعسفياً وتقتصر سلطتها فى هذه الحالة على تقدير " التعويض" المستحق للعامل ، وكان الأجدر بالمشرع ان يعطى لهذه " اللجنة" صلاحية الزام صاحب العمل بعودة العامل المفصول بشكل تعسفى . كما انتقص المشرع من حقوق العامل النقابى فى حالة الفصل ، حيث كانت المادة ٦٦ من القانون الملغى ١٣٧ توجب على المحكمة " ان تقضى بعودة العامل المفصول الى عمله اذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى الا ان نص المادة ٧١ من القانون أكدت على انه " اذا كان انهاء عقد العامل بسبب نشاطه النقابى وجب على اللجنة ان تقضى باعادته الى عمله إذا طلب ذلك" اى أنها علقت الحكم على طلب العامل النقابى .
- كما ألقى القانون بعبء مصاريف رفع الطعن من قرار اللجنة امام محكمة الاستئناف على كاهل العمال ، بينما كان الاجدر بالمشرع النص على وجوب قيام اللجنة بتقديم الطعن فى حالة رغبة العامل فى ذلك .

وكانت المصلحة الوطنية تقتضي سد هذه الثغرات التشريعية لأن فيها تعدي علي حق التقاضي إلا أن مجلس الشعب أقر مشروع القانون بشكله المعيب في تحدي واضح لحقوق العمال فى نظر منازعاتهم أمام القاضى الطبيعى ، حيث ان لكل شخص الحق في محاكمة عادلة تتوافر فيها ضمانات كافية وتجريها محكمة

بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد الثالث عشر من يناير سنة ٢٠٠٨م ، الموافق الخامس من المحرم سنة ١٤٢٩ برئاسة السيد المستشار / ماهر عبدالواحد رئيس المحكمة

٤٢ مركز الأرض لحقوق الإنسان

مختصـــــة ومســـــتقلة ونزيهـــــة ومنشـــــأة ســـــابقا بحكـــــم القـــــانون[٤٣]. وذلك تجاهل وتعدى واضح لسلب العمال لصالح أصحاب الأعمال ، فلمصلحة من دفع العمال إلي اليأس و الإحباط وإلي متى سنظل عاجزين عن فهم الجراح التي يسببها عدم الأنصاف.

والأمثلة كثيرة لما يحتاجه العاملين من الأنصاف التشريعي

١- لابد من وجود تشريعات حمائية لسياسات الإغراق (٤٤) فـي أسـواقنا العربيـة وأعمال فكرة الضرر علي السلعة لما تسببه من أضرار علي طبقة العمـال و إقلال القدرة التنافسية للمنتجات المصرية

٢- وفي مجال حماية العامل من أخطـار المهنـة نحتـاج لمراجعـة إلـي تشـريعات السلامة والصحة المهنية مما يحقق سلامة العـاملين مـن أخطـار المهنـة (٤٥) فمثلا القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ يقضـى بضـرورة الكشـف الطبـى علـى العمال فى الأعمال الخطرة والمتصلة بتلوث البيئة، وذلك كـل ٦ أشـهر علـى الأكثر مع عمل أشعة X على الصدر، إلا أن ذلك لا يحدث فى واقع العمل.

٣- الملاحقة التشـريعية لعمليـات التجسـس الصـناعى الـذى يجهض المنافسـة الغير عادلة بين الصناعات الوطنيـة والعالميـة فهنـاك كثيـر مـن الشـركات أفلسـت بسـبب التجسس الصناعى

ولعل حضراتكم تذكرون قضية الجاسوس عزام عزام الذي كـان يعمـل فـي صـناعة النسـيج بمدينـة العاشـر مـن رمضـان وقضـيته كـان أغلبهـا تجسس صـناعي (٤٦) والغريب ان الحس الوطني الشعبي لمـا يـدرك المفتـرى حتـى ان عمـال الاسـماعلية وبعض شركات الغزل قاموا بمظاهرات لحرمانهم من دخول اتفاقية (الكويز)

---

[٤٣] الميثاق العربي لحقوق الإنسان مادة ١٣ اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس٢٣ مايو/أيار ٢٠٠٤

[٤٤] الاغراق هو بيع السلع في الخارج بأسعار أقل كثيرا من أسعار السوق الداخلية بغرض السيطرة على السوق فى المستقبل ,الاغراق الذي يشابه الاحتكار في الحكم ويضاده في الصورة

[٤٥] ٧٠٪ من عمال مصر يحملون أمراضاً خطيرة نقلا عن اليوم السابع الجمعة، ٥ ديسمبر ٢٠٠٨

[٤٦] موسوعة الرد علي المذاهب الفكرية اختراق الاقتصاديات العربية بالكويز ج٢٩ ص٨١ , وفـى ذات المعنـى مجلة البيان العدد ١٣٦ ص ٤٧ الحرب بوسائل السلام.

٢- الإنصاف القضائي (دور القضاء فى حماية الحقوق العمالية)

أكدت المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل ولكون القضاء هو الحارس الطبيعي للحقوق والحريات ومنها حق الفرد في العمل ومن هنا يأتي الدور الفاعل للقضاء من خلاله سلامة تطبيق النصوص المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل

وكان لمحكمة النقض العديد من الاجتهادات القضائية التي تكرس الحق في العمل واستقرارها علي بطلان أي شرط في عقد العمل يتنازل العامل بموجبة عن أي حق من الحقوق التي يمنحها له القانون ، وإعطاء حق الامتياز العام للحقوق العمالية ، وكذا أعطي المشرع صفة الاستعجال لنظر النزاعات العمالية وبدون رسوم

وبرغم ذلك فأن القضاء العمالي يحتاج إلي مزيد جهد في أدراك النصوص المحلية والدولية المختصة بالعمل واستنباط ما يلاءم ظروفنا المحلية وخصوصياته والظواهر المتشابكة المؤثرة علي العمل

الواجب على القاضى العمالى كما يجرى قياس قضائى منطقى على الوقائع ليتوصل الى الحكم ، فعلية أيضا ان يجرى قياس آخر إنساني واجتماعي وتحرى الواقع والنظر للمآلات

فلا يحصر الأدلة فى نطاق محدود لا تجاوزه، فالبينة المطلوبة من المدعي تشمل كل ما يبين الحق ويظهره، والحقيقة التي يتعين عليه إثباتها هي الحقيقة القضائية التي يساندها الظاهر ولا تناقضها شواهد الحال التي تنقص من قوتها ، وعلية ان يجتهد فى جعل الحقيقة القضائية مطابقة للحقيقة الواقعية ، المستخلصة من القرائن القضائية ، ويقول العلامة السنهوري (٤٧) أن القرائن القضائية هي التي تترك لتقدير القاضي يستخلصها من ظروف القضية وملابستها خاصة وان معظم القضايا العمالية تحتاج إلي نظر القاضي وأعمال تلك القرائن القضائية حيث أن أغلب الدعاوي العمالية تتعلق بالأجور وتحديد ساعات العمل و ظروفه وتعسير عقود العمل الجماعية

٣- الإنصاف المعرفى ونشر الوعى بالحقوق العمالية

[٤٧] الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج: ٢، ص: ٣٢٩، ف: ١٧٣.

للثقافة بشكل عام والثقافة القانونية بشكل خاص دورا مهما في احترام النظام و التقليل من معدل ارتفاع الجريمة في المجتمع ، فمن عرف العقاب نأى بنفسه عن موطن الجرم ، ([٤٨])،

والقانون من الأمور المهمة في حياة الناس من حيث كونه ينظم علاقاتهم خاصة وان السبب يرى البعض معظم الحقوق العمالية غير مطبقة بسبب جهل العمال بالحقوق والواجبات التي نص عليها النظام

والمسئولية الأساسية التي تقع علي أصحاب كل مهنه هي القيام بواجب التعريف و إنماء الثقافة في هذا التخصص أو تلك المهنة

الأمر الذي يحتم علي المشتغلين بالقانون بذل هذا الواجب تجاه الثقافة القانونية للجميع وتمكين الجميع من معرفة حق التقاضي والوصول إلي الحق بأسهل الطرق

والثقافة القانونية تعتبر وجه من أوجه التحضر والتقدم، والوعي بها يساهم في رفع درجة الإحساس بالمسؤولية من خلال معرفة الحقوق والواجبات، فهذه الثقافة تعرف ضمن فلسفة الأمم المتحدة بأنها التربية على حقوق الإنسان، بمعنى أنه لم تعد الثقافة القانونية حكراً على فئة من المتخصصين أو المهنيين كالمحامين أو رجال القانون أو الموظفين والمكلفين بهذا النظام؛ وإنما تشمل كافة الناس،

وعلي الدولة أيضا تقع مسئولية تثقيف وتوعية الناس بكل التشريعات المنظمة لعمل الدولة والمعايير الدولية لحقوق الإنسان وذلك من خلال نشر التوعية بالأعلام والجامعات ومؤسسات المجتمع المدني

كما أن لهذه الثقافة القانونية دوراً كبيراً في تحقيق التنمية والتطوير من خلال جذب المستثمر الأجنبي الذي يقدم على تنفيذ المشاريع الاستثمارية دون تخوف من ضياع حقوقه لوضوح الطريقة في التقاضي، وكذلك الحال بالنسبة للمستثمر المحلي،

، وإذا قمنا بتطبيق هذا النظر على الشركات وموظفيها فإن جزءا كبيرا من المشاكل القانونية التي يواجهها الموظف أو الشركة يعود إلى عدم وجود دراية كافية بالأنظمة التي يجب تطبيقها وإتباعها و التي يأتي على رأسها نظام العمل .

ومن هنا يظهر لنا أهمية وجود إدارة قانونية عمالية ذات دراية تامة بنظام العمل فالمحامي في تلك الإدارة يقوم بجميع مراحل العملية القضائية فتجده قائم بأعمال التحقيق للمخالفات العمالية وعلية يقع دور الإصلاح بين العامل وإدارة الشركة وتقريب وجهات النظر في حالة رفع الموظف دعوى ضد الشركة وهو أيضا يحكم في بعض المسائل وفق اللائحة ويصدر أوامر عقابية بالإضافة إلي مهمة تفتيشه في

[٤٨] د. عيسى الغيث , الوعي بالثقافة القضائية ,القاضي بالمحكمة الجزائية بالرياض

التأكد من موافقة الإجراءات المتبعة والسياسات الداخلية في الشركة لقانون العمل ،و عدم جواز تعارض اللوائح المتعلقة بنظام العاملين في شركات القطاع العام مع نصوص القانون أو لائحته التنفيذية...

تلك المسئوليات تحتاج أتصاف المحامي بالحيدة والنزاهة والتحلي بروح الأنصاف ضمانا لتحقيق العدالة

إلا ان الواقع خاصة فى القطاع الخاص، ان معظم شركاته ومؤسساته لديها طاقم حقوقي قانوني متخصص بأكل حقوق العمال وإخفائهم عن التأمينات وعن اتحاد العمل.. وعن كل شيء كي يقبلوا الأجر مهما كان وساعات العمل كيفما كانت والتسريح وقتما يحصل

****

العامل المصرى كنز قومى

من الذي أوصل لك المياه؟ التي لا تستغني عنها لحظة واحدة؟
من الذي أوصل لك الكهرباء التي لن تستطيع أن تعيش بدونها؟
من الذي ركب لك المكيفات التي تعطيك البرودة؟ إنهم العمال.

أليسوا هم الذين يُعَبِّدون الطرقات؟ أليسوا هم الذين يحفرون ويتعبون ويعرقون من أجل أن تصل المياه إلى داخل بيتك؟ يتعب ويتحمل حرارة النار لتأكل الخبز .يتعب ويتحمل حرارة الشمس لتأكل من خيرات الأرض التي حرثها وزرعها وقطفها .
يتعب ويتحمل برد الشتاء من أجل أن يصلك ما تحتاج إليه من مقومات الحياة.
وهؤلاء العمال بشر مثلنا، ولهم أحاسيس ومشاعر كما لنا .وهؤلاء العمال من بني آدم، وكل واحد له عائلة يسعى من أجلها، أبوان شيخان كبيران، أطفال ضعاف صغار.هؤلاء هم العمال الذين نشاهدهم من حولنا، فلماذا نبخسهم حقهم، ولماذا البعض يظلمهم ويأكل حقوقهم.

إننا بحاجة إلى فهم حاجات هؤلاء العمال وحقيقة دوافعهم وأسبابها، ثم واجبنا تجاه هذه الاحتجاجات ان نعرف كيف نستثمرها وندفع بها في طريق تحقيق الأحلام والرغبات، أو بالأصح تكوين المجتمع العمالى الناضج

ونحتاج إلى إعادة تصويب أفكارنا وتصوراتنا باستمرار فنحن أمام مشروع قومي لا يجوز الانشغال عنه بأي حال من الأحوال،

فالأمم تباهى في إتقان عملها ورفعة كفاءة عمالها ، وتبذل الجهود الواسعة . تلو الجهود لدفع مستوى القدرات العمالية لتصل بها إلى أعلى الدرجات في مقاييس التقنية ، طلبا للتميز في إنتاجها ، وحسن السمعة والرفعة لها لدى الآخرين . وإذا كان الأمر كذلك لدى غيرنا ، فالأمر عندنا أهم وأخطر ، حيث إن ثمرات العمل لدينا لا تقف عند حد مصالح المعاش والرفاه في الحياة الدنيا ، بل تتعداه إلى طلب ثمرات الدار الآخرة ونعيمها

فالواجب يحتم علينا تطوير ورفع قدرات آلات الإنتاج وتحسن نوعية الإنتاج والرقي بها إلى أعلى درجات المواصفات ([٤٩]) وجعل ضروريات العصر وحاجياته وتحسيناته جزءاً من المقاصد الشرعية.

[٤٩] الدكتور سليمان بن إبراهيم بن ثنيان ,العمل وأحكامه مجلة البحوث الاسلامية العدد ٦٢ - مجلة دورية تصدر عن الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد

توصيات

ونخلص من ذلك إلى أن وجود المحاكم المتخصصة لابد أن يكون محكوم بضوابط حتى يكون وجودها له أثر ، ويحقق ما هو مرجو منها ، فنحن بحاجة إلى مؤشرات أداء، أو قياس مدى رضي الجمهور عن الإجراءات القضائية المعمول بها حالياً؟ لمعرفة سلبيات وايجابيات المحاكم المتخصصة.

ويمكن أن نلخص الضوابط فى الآتي :-

- لابد أن يكون من يتولى القضاء في هذه المحاكم مؤهلين تأهيلاً علمياً وعملياً؛ يخولهم الفصل في القضايا المعروضة أمامهم ، وكذلك جعل المفتشين القضائيين متخصصون في القضايا العمالية وكذلك التنفيذ وإنشاء النيابة المتخصصة.

- لا بد من فتح باب القضاء أمام الكوادر العلمية والكفاءات القانونية العاملة فى مجال العمالى، وتفعيل المادة ٤٧ من قانون السلطة القضائية

• لابد من مشاركة منظمات المجتمع المدنى فى دراسة الاتفاقيات الاقتصادية والتجارية قبل التصديق عليها

• مساندة ودعم حرية التعبير عن الرأي

• حماية البلد من التجسس والاستخبارات الخارجية في جميع القطاعات الاقتصادية والأمنية والعسكرية

****

الإسكندرية فى ١-٣-٢٠١٠